

N° 66

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2009-2010

Enregistré à la Présidence du Sénat le 27 octobre 2009

PROPOSITION DE RÉSOLUTION EUROPÉENNE

EN APPLICATION DE L'ARTICLE 73 *QUINQUIES* DU RÈGLEMENT,

portant sur le respect du droit à l'action collective et des droits syndicaux en Europe dans le cadre du détachement de travailleurs,

PRÉSENTÉE

Par MM. Richard YUNG, Simon SUTOUR, Roland RIES, Mmes Raymonde LE TEXIER, Annie JARRAUD-VERGNOLLE, Jacqueline ALQUIER, MM. Robert BADINTER, Didier BOULAUD, Mmes Bernadette BOURZAI, Claire-Lise CAMPION, Jacqueline CHEVÉ, Christiane DEMONTÈS, MM. Jean DESESSARD, Bernard FRIMAT, Jean-Pierre GODEFROY, Serge LAGAUCHE, Serge LARCHER, Jacky LE MENN, Mme Catherine TASCA et les membres du groupe socialiste ⁽¹⁾, apparentés ⁽²⁾ et rattachés ⁽³⁾,

Sénateurs

(Envoyée à la commission des affaires européennes)

(1) *Ce groupe est composé de :* Mmes Jacqueline Alquier, Michèle André, MM. Serge Andreoni, Bernard Angels, Alain Anziani, David Assouline, Bertrand Auban, Robert Badinter, Jean-Pierre Bel, Claude Bérit-Débat, Jean Besson, Mme Maryvonne Blondin, M. Yannick Bodin, Mme Nicole Bonnefoy, MM. Yannick Botrel, Didier Boulaud, Martial Bourquin, Mme Bernadette Bourzai, M. Michel Boutant, Mme Nicole Bricq, M. Jean-Pierre Caffet, Mme Claire-Lise Champion, M. Jean-Louis Carrère, Mme Françoise Cartron, M. Bernard Cazeau, Mme Monique Cerisier-ben Guiga, M. Yves Chastan, Mme Jacqueline Chevé, MM. Gérard Collomb, Pierre-Yves Collombat, Roland Courteau, Yves Daudigny, Yves Dauge, Marc Daunis, Jean-Pierre Demerliat, Mme Christiane Demontès, M. Claude Domeizel, Mme Josette Durrieu, MM. Alain Fauconnier, Jean-Luc Fichet, Jean-Claude Frécon, Bernard Frimat, Charles Gautier, Mme Samia Ghali, MM. Jean-Pierre Godefroy, Jean-Noël Guérini, Didier Guillaume, Claude Haut, Edmond Hervé, Mmes Odette Herviaux, Annie Jarraud-Vergnolle, M. Claude Jeannerot, Mme Bariza Khiari, MM. Yves Krattinger, Philippe Labeyrie, Serge Lagauche, Mme Françoise Laurent-Perrigot, M. Jacky Le Menn, Mmes Claudine Lepage, Raymonde Le Texier, MM. Alain Le Vern, Jean-Jacques Lozach, Roger Madec, Philippe Madrelle, Jacques Mahéas, François Marc, Jean-Pierre Masseret, Marc Massion, Pierre Mauroy, Rachel Mazuir, Louis Mermaz, Jean-Pierre Michel, Gérard Miquel, Jean-Jacques Mirassou, Robert Navarro, Mme Renée Nicoux, MM. Jean-Marc Pastor, François Patriat, Daniel Percheron, Jean-Claude Peyronnet, Bernard Piras, Roland Povinelli, Mme Gisèle Printz, MM. Marcel Rainaud, Daniel Raoul, Paul Raoult, François Rebsamen, Daniel Reiner, Thierry Repentin, Roland Ries, Mmes Michèle San Vicente-Baudrin, Patricia Schillinger, MM. Michel Sergent, René-Pierre Signé, Jean-Pierre Sueur, Simon Soutour, Mme Catherine Tasca, MM. Michel Teston, René Teulade, Jean-Marc Todeschini, André Vantomme et Richard Yung.

(2) *Apparentés :* MM. Jean-Etienne Antoinette, Jacques Berthou, Jacques Gillot, Mme Virginie Klès, MM. Serge Larcher, Claude Lise, Georges Patient et Richard Tuheiva.

(3) *Rattachés administrativement :* Mmes Marie-Christine Blandin, Alima Boumediene-Thiery, MM. Jean Desessard, Jacques Muller et Mme Dominique Voynet.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

La directive sur le détachement des travailleurs 96/71/CE, adoptée en 1996, a pour objectif de concilier l'exercice par les entreprises établies dans un État membre de leur droit fondamental à la liberté de fournir des services dans toute l'Union européenne et la protection des droits et des conditions de travail des travailleurs détachés dans un autre État membre pour fournir ces services.

Pour ce faire, elle établit un ensemble de règles minimum obligatoires qui doivent s'appliquer aux travailleurs détachés dans le pays d'accueil. Ce « noyau dur » de règles porte sur les périodes maximales de travail, les périodes de repos, la durée minimale des congés annuels payés, les taux de salaire minimal, la sécurité au travail ou encore l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Si l'État d'accueil est tenu de faire respecter ces règles, l'employeur est libre d'appliquer des conditions de travail plus avantageuses pour les travailleurs, celles de l'État d'origine si tel était le cas. Il faut souligner à cet égard que l'article 3 de la directive 2006/123 « marché intérieur des services » indique que cette directive n'est pas destinée à remplacer la directive sur le détachement des travailleurs et qu'elle n'y porte pas atteinte.

De même, les États membres peuvent étendre le champ d'application de leur législation ou les conventions collectives de travail conclues par les partenaires sociaux à toute personne effectuant un travail salarié y compris de façon temporaire et même si l'employeur est établi dans un autre État membre (considérant 22 de la directive 96/71/EC). Cela est également confirmé par l'article 16(3) de la directive 2006/123 sur les services qui donne le droit à l'État membre d'accueil d'appliquer ses règles en matière d'emploi « *y compris celles énoncées dans des conventions collectives* ».

En d'autres termes, la directive sur le détachement des travailleurs consacre le principe d'égalité de traitement entre travailleurs sur un même lieu quelque soit leur statut de salarié (détaché ou non) et quelque soit l'État membre d'établissement de l'entreprise. Ce principe permet de garantir « une concurrence loyale » entre travailleurs (considérant 5 de la

directive 96/71/EC). Il permet également de garantir l'égalité de traitement entre entreprises dans le cadre de la liberté de services.

L'application de la directive 96/71/CE a fait l'objet de plusieurs rapports d'évaluation de la Commission européenne, relayés par le Parlement européen. Dans sa communication du 13 juin 2007 sur « le détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services : en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs », la Commission européenne souligne que le principal problème dans la mise en œuvre de la directive réside dans le manque d'information des travailleurs détachés sur leurs droits, la faiblesse des contrôles de l'inspection du travail (dont la structuration et le pouvoir varient d'un État membre à un autre) et en conséquence, la difficulté d'imposer des sanctions, pourtant prévues dans la directive. De plus, l'exécution des amendes infligées par un État membre à une entreprise établie sur le territoire d'un autre État membre reste problématique. La Commission européenne appelle ainsi les États membres à améliorer leur coopération administrative.

Plus récemment, de graves conflits sociaux concernant les conditions salariales et sociales dans lesquelles étaient employés des travailleurs détachés, ont révélé d'autres et plus essentielles limites de la directive en remettant en question les protections qu'elle était censée établir pour les travailleurs détachés. Dans trois arrêts consécutifs, la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE) a ainsi interprété les dispositifs de la directive de la manière suivante :

L'arrêt « Viking » du 11 décembre 2007 :

Pour rappel, la compagnie finlandaise de transport maritime de passagers Viking Line voulait faire passer sous pavillon estonien l'un de ses ferrys afin d'appliquer aux employés de ce bateau les normes salariales estoniennes, moins élevées. Suite à cette décision et à l'échec des négociations avec la direction de l'entreprise, les syndicats ont déclenché un mouvement de grève et l'association internationale des syndicats de transport (ITF, basé à Londres) a interdit à sa filiale estonienne de coopérer avec l'entreprise. Viking Line a alors saisi la justice anglaise qui en appel, a saisi la CJCE aux fins de savoir si ce mouvement de grève était contraire à l'article 43 CE du traité garantissant la libre circulation des travailleurs et celle des services.

Dans son arrêt, la CJCE juge que le droit des syndicats à entreprendre des actions collectives visant à amener une entreprise établie dans un État membre à conclure une convention collective de travail avec un syndicat établi dans cet État et à faire appliquer cette convention aux salariés d'une filiale de l'entreprise établie dans un autre État membre, constitue une restriction au droit des employeurs à la liberté d'établissement. Pour la Cour, une action syndicale collective entravant la liberté d'établissement ne peut être légitime que si elle ne va pas au-delà de ce qui est nécessaire pour la protection des travailleurs.

L'arrêt « Laval » du 18 décembre 2007 :

En novembre 2004, le syndicat suédois des ouvriers du BTP avait décrété le blocus de chantier de rénovation d'une école assuré par la filiale d'une entreprise lettone, Laval Partenri, qui avait détaché en Suède une quinzaine d'ouvriers lettons à cette fin. L'entreprise refusait en effet de signer la convention collective du bâtiment suédoise qui prévoit un salaire minimum, 40 % plus élevé que le salaire payé aux employés lettons. Laval a donc saisi le juge suédois afin de déclarer illégal le blocus du chantier. Celui-ci s'était alors tourné vers la CJCE afin de savoir si une telle action était compatible avec l'article 49 CE et la directive 96/71/EC relative au détachement des travailleurs.

Pour la CJCE, le droit de mener une action collective est un « *droit fondamental faisant partie intégrante des principes généraux du droit communautaire* », qui mené contre une éventuelle pratique de dumping social, peut constituer « *une raison impérieuse d'intérêt général* » justifiant une restriction à la libre prestation de services. Cependant, la Cour rappelle que les règles de protection minimales applicables aux travailleurs détachés définies dans la directive 96/71 doivent être transposées soit par des dispositions d'ordre législatif ou réglementaire, soit par des conventions collectives « *d'application générale* ». Le système suédois étant basé sur des négociations d'entreprise à entreprise, la convention collective du bâtiment n'est pas jugée d'application générale et « *s'inscrit dans un contexte national marqué par l'absence de dispositions suffisamment précises et accessibles* ». L'action du syndicat a donc été jugée illégale.

L'arrêt « Rüffert » du 3 avril 2008 :

Après un appel d'offre, le land allemand du Niedersachsen avait attribué à une entreprise un marché de construction d'un établissement pénitentiaire. Le contrat stipulait que l'entreprise devait respecter les conventions collectives du land, et notamment payer les ouvriers au

minimum au salaire minimum en vigueur sur le lieu d'exécution. L'entreprise ayant eu recours à un sous-traitant polonais, le land a résilié le contrat en arguant du fait que l'entreprise n'avait pas respecté son engagement. Les ouvriers polonais avaient été payés par l'entreprise sous-traitante à des niveaux de salaires bien inférieurs à ceux établis par la convention collective applicable.

Conformément à la directive 96/71 interprétée à la lumière de l'article 49 CE, la Cour a jugé que le land ne peut imposer comme adjudicateur de marché public de travaux seulement des entreprises s'engageant à respecter les conventions collectives applicables au lieu d'exécution de la prestation.

La Cour reconnaît donc le droit à l'action collective, le droit de grève en particulier, comme droit fondamental de l'Union européenne, faisant partie intégrante des principes généraux du droit communautaire. La Cour anticipe ainsi la ratification du traité de Lisbonne, qui rend juridiquement contraignante la Charte des droits fondamentaux (en particulier ses articles 27, 28 et 34) et qui reconnaît l'importance du dialogue social et de la négociation collective (article 152 du traité sur le fonctionnement de l'UE).

Cependant, il apparaît que la libre prestation de services semble supérieure à ce droit fondamental, puisque dans ces arrêts, la Cour juge toutes les actions collectives illégales et donne une interprétation très étroite des possibilités de déroger à la liberté de circulation des services à des fins de protection des travailleurs. Ainsi, si le droit de mener une action collective est un droit fondamental, son *exercice* est soumis à des restrictions et jugé à l'aune des principes du marché intérieur (justification, proportionnalité). À l'inverse, l'exercice des libertés économiques du marché intérieur n'a pas à être justifié au regard des droits fondamentaux, alors même qu'ils peuvent être utilisés à des fins de dumping social.

Ces trois jugements de la Cour laissent donc à penser qu'il existerait une hiérarchie des normes, les libertés économiques du marché intérieur primant sur les droits fondamentaux de l'UE. Dans sa résolution sur les défis pour les conventions collectives dans l'UE du 22 octobre 2008, le Parlement européen demande ainsi que « *l'équilibre entre les droits fondamentaux et les libertés économiques soit réaffirmé dans le droit primaire pour contribuer à prévenir un nivellement par le bas des normes sociales* ».

Il est en outre paradoxal que le droit de grève qui ne peut être contesté devant le juge national, peut l'être devant le juge européen par le biais des dispositions relatives à la réalisation du marché intérieur ! Notons également que dans plusieurs États membres, le droit des syndicats de recourir à une action collective est reconnu comme un droit constitutionnel. Or depuis la « clause Monti » les droits constitutionnels fondamentaux doivent être protégés dans le contexte du marché intérieur. Inscrite dans le règlement CE n°2679/98 du Conseil du 7 décembre 1998 relatif au fonctionnement du marché intérieur pour ce qui est de la libre circulation des marchandises entre États membres, la « clause Monti » stipule que *« le présent règlement ne peut être interprété comme affectant d'une quelconque manière l'exercice des droits fondamentaux, tels qu'ils sont reconnus dans les États membres, y compris le droit ou la liberté de faire grève. Ces droits peuvent également comporter le droit ou la liberté d'entreprendre d'autres actions relevant des systèmes spécifiques de relations du travail propres à chaque État membre »*. On pourrait étendre aux traités et transformer la « clause Monti » en « clause de progrès social » de manière à ce que la libre circulation respecte les droits fondamentaux.

Il convient par ailleurs de noter l'incertitude juridique générée par ces arrêts (notamment *Laval* et *Rüffert*) concernant l'objectif et le champ d'application de la directive sur le détachement des travailleurs. L'objectif de la directive était en effet de garantir aux travailleurs détachés un niveau de protection minimale en termes de rémunération et de conditions d'emploi, et non pas seulement de faciliter la prestation transnationale de services. En second lieu, la Cour remet en question les systèmes de conventions collectives négociés entreprise par entreprise du fait que ces conventions ne définiraient pas un droit du travail *« d'application générale »*. C'est toute la tradition scandinave d'autorégulation et de négociation sociale qui se trouve ébranlée. En outre, cela semble contredire le considérant 12 de la directive qui dispose que *« le droit communautaire ne s'oppose pas à ce que les États membres étendent le champ d'application de leur législation ou les conventions collectives de travail conclues par les partenaires sociaux à toute personne effectuant un travail salarié, y compris temporaire, sur leur territoire, même si l'employeur est établi dans un autre État membre »*. À l'heure où le principe de « flexicurité » est développé au niveau européen, ces arrêts apparaissent quelque peu en décalage avec l'exigence de syndicats forts pour l'appliquer au niveau national. En définitive, c'est bien une certaine idée de la démocratie sociale qui est remise en cause par la Cour, encourageant la concurrence entre les travailleurs européens. Il semblerait également qu'en

l'absence de dispositions législatives suffisamment adaptées, la Cour veille placer le législateur devant ses responsabilités.

Le champ d'application de la directive est également devenu incertain : est-ce une directive d'harmonisation minimale, les États membres pouvant décider de mettre en place des lois et conventions collectives plus exigeantes que les normes minimales édictées dans la directive, ou est-ce au contraire une directive d'harmonisation maximale imposant des règles aux opérateurs de services transfrontaliers dont les États ne peuvent s'écarter ? Il est en tout état de cause inacceptable que le processus européen d'harmonisation en matière sociale permette un nivellement par le bas.

Il faut de plus souligner que ces trois affaires ne sont pas restées isolées, et qu'elles pourraient même encourager une certaine forme de « dumping social » sur le marché du travail européen. Au Royaume-Uni en janvier et février 2009, des grèves ont été déclenchées dans une raffinerie contre l'emploi de travailleurs portugais et italiens à des conditions de travail et de rémunération différentes de celles offertes aux ouvriers locaux. Malgré un accord passé avec les partenaires sociaux, de nouveaux arrêts de travail ont eu lieu ce printemps. Plus récemment, au Danemark, le syndicat 3F a décidé d'organiser le blocus d'une entreprise danoise requérant les services d'un sous-traitant polonais, du fait son refus de signer la convention collective garantissant aux travailleurs polonais détachés des conditions de travail et de salaires conformes à celles en vigueur au Danemark. Plus généralement, il convient de lutter contre les entreprises dites « boîtes aux lettres » établies dans un État membre aux fins d'éviter l'application de la législation sociale de l'État où la prestation de services est effectuée. Et le nombre de travailleurs soumis au statut de détachement est loin d'être négligeable : on l'estime à un million aujourd'hui, le secteur le plus concerné étant celui du bâtiment et des travaux publics.

Enfin, l'actuelle crise économique rend la situation toute particulière. En effet, cette crise est doublée d'une crise sociale sans précédent. D'après les « perspectives pour l'emploi » de l'OCDE publiées le 16 septembre 2009, le taux de chômage pourrait atteindre 10 % de la population dans l'Union, soit une hausse de 80 % par rapport à 2007, contre 50 % lors du premier choc pétrolier dans les années 70. Dans ce contexte, particulièrement tendu pour les relations sociales, la multiplication des conflits sociaux au sujet de travailleurs européens détachés pourrait encourager la montée d'un certain nationalisme sur le

marché du travail, préjudiciable à l'ensemble des travailleurs et entreprises européens. Une réponse politique au niveau européen est donc nécessaire.

Dans les « orientations politiques pour la prochaine Commission », José Manuel BARROSO, réélu le 16 septembre à la tête de la Commission européenne, déclare qu'il est nécessaire de « *faire en sorte que nos valeurs d'intégration, d'équité et de justice sociale soient reprises dans une nouvelle approche. Nous ne tolérerons pas que des droits sociaux fondamentaux, tels que le droit d'association ou le droit de grève, qui sont essentiels pour le modèle de société européen, soient menacés* ». Au moment où une nouvelle Commission européenne se met en place, et que le programme législatif européen pour l'année 2010 est en cours d'élaboration, il est essentiel que ces déclarations soient suivies de faits, à savoir la révision de la directive 96/71/EC sur le détachement des travailleurs. Or telle ne semble pas être la voie choisie à l'heure actuelle. Le Président de la Commission européenne a seulement indiqué que la nouvelle Commission serait prête à « réexaminer » l'impact du marché intérieur sur les droits du travail et les négociations collectives, à travers l'adoption d'un règlement permettant de résoudre les problèmes d'application et d'interprétation de la directive.

C'est en fonction de toutes ces considérations que le groupe socialiste du Sénat a jugé opportun le dépôt de la proposition de résolution européenne suivante :

PROPOSITION DE RÉSOLUTION EUROPÉENNE

- ① Le Sénat,
- ② Vu l'article 88-4 de la Constitution,
- ③ Vus l'article 39 du traité CE sur la liberté de circulation des travailleurs d'une part, et l'article 49 du traité CE sur la liberté de prestation de services d'autre part,
- ④ Vu les articles 136, 137, 138, 140 du traité CE,
- ⑤ Vu l'article 152 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, qui reconnaît le rôle des partenaires sociaux et l'importance du dialogue social et de la négociation collective,
- ⑥ Vu les articles 27, 28 et 34 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,
- ⑦ Vu la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, et notamment ses considérants (5), (12), et (22), ci-après nommée « la directive sur le détachement des travailleurs »,
- ⑧ Vu la directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur, et en particulier ses articles 3 et 16(3),
- ⑨ Vu la « clause Monti » inscrite dans le règlement CE n° 2679/98 du Conseil du 7 décembre 1998 relatif au fonctionnement du marché intérieur en ce qui concerne la libre circulation des marchandises entre les États membres,
- ⑩ Vu la communication de la Commission COM (2008) 304 final du 13 juin 2007 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur « le détachement de travailleurs dans le cadre de la prestation de services : en tirer les avantages et les potentialités maximum tout en garantissant la protection des travailleurs »,
- ⑪ Vus l'arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) du 11 décembre 2007 dans l'affaire C-438/05, *International Transport Workers' Federation and Finish Seamen's Union/Viking Line ABP*, l'arrêt de la CJCE du 18 décembre 2007 dans l'affaire C-341/05, *Laval un Partneri Ltd*, l'arrêt de la CJCE du 3 avril 2008 dans l'affaire C-346/06, *Rüffert*, ci-après nommés « Viking », « Laval », et « Rüffert »,

- ⑫ Vu la résolution du Parlement européen du 26 octobre 2006 sur l'application de la directive 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs,
- ⑬ Vu la résolution du Parlement européen du 22 octobre 2008 sur les défis pour les conventions collectives dans l'UE,
- ⑭ Considérant que la liberté de circulation des travailleurs dans l'Union européenne implique l'abolition de toute forme de discrimination fondée sur la nationalité entre les travailleurs ressortissants d'un État membre en ce qui concerne les conditions d'emploi, de travail et de rémunération,
- ⑮ Considérant que le principe de l'égalité de traitement entre travailleurs pour un même travail sur un même lieu de travail est remis en cause par les récents arrêts de la Cour de justice des Communautés européennes dans les affaires « Laval », « Viking » et « Rüffert »,
- ⑯ Considérant que le droit de grève et le droit à l'action collective sont des droits fondamentaux faisant partie intégrante des principes généraux du droit communautaire,
- ⑰ Considérant le dialogue social entre partenaires sociaux comme un élément essentiel du modèle social et économique européen,
- ⑱ Déclare inacceptable que le droit fondamental des partenaires sociaux de recourir à des actions collectives passe après les droits économiques dans un ordre hiérarchisé des libertés fondamentales,
- ⑲ Estime que cette hiérarchisation des normes en droit communautaire pourrait poser des problèmes de cohérence avec d'autres systèmes juridiques, tels celui de l'Organisation Internationale du Travail et celui du Conseil de l'Europe,
- ⑳ Rappelle que le droit de grève est de nature constitutionnelle dans nombre d'États membres, dont la France, et qu'il est à ce titre protégé dans le cadre du marché intérieur par la « clause Monti »,
- ㉑ Estime essentiel dans un contexte de crise économique et sociale extrêmement grave de garantir un niveau élevé de protection aux travailleurs et de lutter contre ce qui pourrait s'apparenter à du « dumping social »,
- ㉒ Estime que la concurrence sur la seule base de conditions salariales et de travail différentes entre travailleurs européens dans le cadre transnational d'une prestation de services sape la confiance des citoyens envers la construction européenne,
- ㉓ Condamne l'instrumentalisation politique à visée nationaliste qui est faite de certains conflits sociaux impliquant des travailleurs européens de nationalité différente,

- ②4 Condamne l'introduction d'un principe de proportionnalité pour juger des actions menées à l'encontre d'entreprises utilisant la liberté de prestation de services dans le marché intérieur pour remettre en cause les conditions d'emploi et de traitement des travailleurs détachés dans l'État membre d'accueil,
- ②5 Estime que la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes ne saurait suffire à clarifier l'état du droit en matière de travailleurs détachés,
- ②6 Estime que la nouvelle Commission européenne devra orienter son mandat en faveur d'une véritable politique de l'emploi centrée sur la qualité du travail et le progrès social,
- ②7 Estime qu'il en va de la responsabilité du législateur européen de procéder à un éclaircissement juridique des dispositions de la directive par le législateur européen, notamment quant à la valeur juridique des conventions et accords collectifs au regard de l'article 3 de la directive sur le détachement des travailleurs,
- ②8 Estime urgent de procéder à la révision de la directive sur le détachement des travailleurs en consultation avec les partenaires sociaux européens,
- ②9 Demande l'introduction d'une clause de progrès social donnant la primauté aux droits sociaux fondamentaux sur les libertés fondamentales du marché intérieur sur la base de l'article 3 (3) sous paragraphe 3 du traité de Lisbonne (sous réserve de sa ratification),
- ③0 Souhaite un large champ d'application de ce qui peut être considéré comme des « dispositions d'ordre public » que les États membres peuvent appliquer en plus du noyau de normes minimales énoncées par la directive sur le détachement des travailleurs,
- ③1 Demande que la directive introduise une délimitation temporelle dans la définition d'un travailleur détaché afin d'éviter toute utilisation abusive du détachement,
- ③2 Souhaite que des dispositions contraignantes soient prises vis-à-vis des États membres comme des employeurs, permettant de garantir une information correcte des travailleurs détachés sur les droits dont ils disposent,
- ③3 Souhaite le renforcement des contrôles et des moyens de sanction en cas de non-respect des dispositions de la directive,
- ③4 Demande au Gouvernement de rendre compte à la Représentation nationale de l'application de cette directive en France,

- ③⑤ Demande à la Commission européenne sur la base de ces orientations d'insérer dans son prochain programme de travail pour l'année 2010 une proposition de révision de la directive sur le détachement des travailleurs,
- ③⑥ Demande au Gouvernement d'agir dans le sens de cette résolution.